

ми, будуть стимулювати працівників до саморозвитку, а керівників – до вивчення психології особистості.

Запропоновані нами рекомендації є дієвим механізмом при формуванні кадрової політики підприємств і мають практичне значення для розвитку їх діяльності.

- 1.Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. – Саратов: Саратов. гос. ун-т, 2008. – 291 с.
- 2.Пошерстник Н.В. Кадры предприятия. – М.: ИНФРА, 2009. – 212 с.
- 3.Філіпова Т.І. Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. Вип.10. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2009. – С.79-88.
- 4.Щекин Г.В. Кадровый менеджмент. – К.: Изд. дом «Корпорация», 2007. – 286 с.
- 5.Щекин Г.В. Стратегическое планирование и кадровая политика на промышленных предприятиях. – К.: Изд. дом «Корпорация», 2009. – 239 с.
- 6.Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. – Харків: Вид. дім “ІНЖЕК”, 2003. – 208 с.
- 7.Яковенко О.М. Кадровий потенціал: стан та проблеми розвитку // Вісник УАДУ. – 2008. – № 2. – С.113-124.

Отримано 18.02.2011

УДК 65.012.323

Г.І.ПИСАРЕВСЬКА

Харківська національна академія міського господарства

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглядаються основні підходи до визначення понять «трудовий потенціал» і «кадровий потенціал», пропонується їх визначення з цих позицій, що сприятиме поглибленню теорії управління персоналом.

Рассматриваются основные подходы к определению понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал», предлагается их определение с этих позиций, способствующее углублению теории управления персоналом.

The basic approaches to concept definition «labor potentials» and «staff potentials» are considered, their definition from these positions that will promote development of the theory of human resource management is offered.

Ключові слова: трудовий потенціал, кадровий потенціал, професія, спеціальність, кваліфікація, кадровий склад підприємства, кадровий потенціал команди проекту.

Підвищення ефективності роботи персоналу було і залишається актуальною проблемою для будь-якого підприємства. Останнім часом активізувалися дослідження в галузі управління кадровим потенціалом підприємства, який є складовою частиною трудового потенціалу.

Кадровий потенціал підприємства відіграє важливу роль в його

діяльності, від рівня використання та збалансованості якої залежать досягнуті конкурентні переваги, високі кінцеві показники, забезпечення сталого розвитку підприємства. Особливе значення має те, що персонал підприємства здатний реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднувати всі компоненти економічної системи підприємства.

Питанням управління трудовим і кадровим потенціалом присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів [1-13]. Однак, незважаючи на значне коло наукових досліджень з цієї проблематики, залишилося безліч недосліджених та спірних питань, які вимагають свого вирішення. Зокрема, поняття „кадровий потенціал” ототожнюють з поняттям „трудовий потенціал”. Узагальнюючі проведені дослідження, можна виділити основні підходи до визначення цих понять.

Поняття «трудовий потенціал» з'явилося в економічній літературі порівняно недавно. Воно найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі.

Трудовий потенціал визначає якісну сторону праці, її потенціальні можливості, на відміну від трудових ресурсів, які характеризують кількісну сторону праці та досягнуті результати.

Існує багато визначень поняття «трудовий потенціал», різні вчені вкладають в нього різний зміст, але практично всі вони вважають, що кількісною складовою трудового потенціалу є трудові ресурси [7, с.57].

Категорія «трудовий потенціал» розглядається ширше, ніж категорії «робоча сила» та «трудові ресурси», бо включає сукупність якостей, які визначають працездатність людей, у тому числі їх фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних спеціальних знань і навичок [8, с.257].

Незважаючи на велику кількість визначень поняття «трудовий потенціал» в економічній літературі, на нашу думку, чітко простежуються два підходи до його визначення. Деякі вчені розглядають трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику міри та якості сукупних здібностей до праці окремого працівника, підприємства, суспільства [3, 7,12], інші вчені зводять трудовий потенціал до потенціалу самої праці [10,13].

Звідси, з урахуванням розглянутих визначень, на нашу думку, трудовий потенціал слід розглядати як величину можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку пра-

цівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників.

В економічній літературі кадровий потенціал розглядається як невід’ємна частина трудового потенціалу, тому необхідно з’ясувати загальні та відмітні риси цих двох категорій. Поняття «трудова потенціал» слід розглядати з двох позицій – як статистичний показник і як економічну категорію. Як статистичний показник трудова потенціал визначається як значення чисельності трудових ресурсів в певному періоді; це може бути трудова потенціал території, регіону, країни. Трудова потенціал як економічна категорія характеризує населення як виробника матеріальних благ на основі усіх якостей, що визначають його працездатність.

Кадровий потенціал засновано на характеристиках трудового потенціалу, таких як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника та інше, які можуть бути використані в процесі його трудової діяльності.

Якщо трудова потенціал являє собою потенціал країни, регіону, то кадровий потенціал, який є складовою частиною трудового потенціалу, являє собою потенціал конкретної сфери діяльності, галузі, підприємства, де необхідні специфічні характеристики саме для цієї сфери діяльності, на підприємстві.

Поняття кадрового потенціалу потребує більш детального вивчення і чіткого розмежування об’єкта потенціалу. Тому сутність кадрового потенціалу відображає якісну та частково кількісну характеристики трудового потенціалу працівників підприємства. Головною складовою в цьому визначенні є така економічна категорія, як кадри.

До кадрів відноситься тільки та частина персоналу, яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має специфічну підготовку. Це – керівники, спеціалісти та допоміжний персонал [1, с.42].

Багато хто з авторів ототожнює поняття «трудова потенціал» та «кадровий потенціал», використовує їх як синоніми. У більшості країн до кадрів традиційно відносять інженерно-технічний та керівний склад підприємства: керівники вищої та середньої ланки, спеціалісти, які мають вищу професійну підготовку [11, с.81-82].

Поняття «управління кадровим потенціалом» за змістом близьке до поняття «управління трудовим потенціалом». Різниця полягає у специфічному підході до працівника, до його потенціалу як ресурсу.

Кадровий потенціал характеризує можливість персоналу застосовувати нові знання і технології, приймати організаційні та управлінські рішення та виготовляти інноваційну продукцію. Кадровий потенціал

характеризує систему менеджменту, її гнучкість та адаптивність.

Кадровий потенціал підприємства є стратегічним ресурсом у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку. На нього впливають особистісні якості людини, професійні знання, культура, прагнення до професійного зростання, формальна і неформальна структури колективу, організаційно-управлінські фактори і фактори макроструктури. Ступінь реалізації кадрового потенціалу визначає його ефективність.

При оцінці рівня кадрового потенціалу визначаються нові тенденції в управлінні ним на рівні підприємства; перебудова менеджменту на основі якісно нових інноваційних принципів та визнання людини як фактора прогресу сучасного виробництва; перевага внутрішніх рис працівника, пов'язана з творчою діяльністю, використання кваліфікованої праці, заснованої на творчому потенціалі працівника; і визначальним стає інноваційна поведінка персоналу. Основою інноваційної праці робітника є такі його риси, як природні та набуті здібності, знання, вміння, потреби, менталітет, поведінка. Такий підхід реалізується в активізації людського фактора, у використанні фізичного і психологічного потенціалу працівників, виконавських і творчих здібностей у сполученні довгострокових господарських орієнтирів організації й використання потенціалу працівників. Розвиток людського потенціалу перетворюється в статтю інвестицій. Комплексний інноваційний механізм базується на управлінні насамперед автономними робочими групами, на розширенні мотиваційних умов, активізації творчих, пошукових зусиль, ув'язуванні всіх елементів трудового процесу, узгодженості інноваційних форм і методів управління працею зі стратегією розвитку підприємства [5, с.30-31].

Проведений аналіз соціально-економічної літератури дозволив зробити висновок, що багато вітчизняних і зарубіжних авторів займаються дослідженням сутності і характеристик кадрового потенціалу [1, 6, 11]. Враховуючи існуючі підходи до характеристики кадрового потенціалу, визначена така система понять [1, 2, 4]:

1. Чисельний та функціональний склад кадрів підприємства, який відображає розподіл кадрів та їх переміщення у розрізі окремих категорій і посад.
2. Професія як комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для здійснення трудової діяльності.
3. Спеціальність як комплекс особливих знань і вмінь для виконання окремих трудових функцій.
4. Кваліфікація як ступінь професійної підготовки, необхідної для виконання трудових функцій.

Визначені нами відмінності між трудовим і кадровим потенціалами

лом наведено в таблиці.

Співставлення понять «трудовий потенціал» і «кадровий потенціал»

Поняття	Трудовий потенціал	Кадровий потенціал
Підходи	Розглядається з двох позицій: 1) статистичний показник; 2) економічна категорія. Як статистичний показник визначається як значення чисельності трудових ресурсів в певному періоді; це може бути трудовий потенціал території, регіону, країни. Як економічна категорія характеризує населення як виробника матеріальних благ на основі усіх якостей, що визначають його працездатність.	Заснований на характеристиках трудового потенціалу, таких, як кваліфікація, рівень свідомості, соціальна зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника та інше, які можуть бути використані в процесі його трудової діяльності
Рівень управління	Трудовий потенціал працівника; Трудовий потенціал підрозділу; трудовий потенціал підприємства; трудовий потенціал регіону; трудовий потенціал країни	Кадровий потенціал команди проекту (конкретної сфери діяльності); кадровий потенціал галузі; кадровий потенціал підприємства
Об'єкт управління	Працівники підприємства	Кадровий склад підприємства
Визначення	Трудовий потенціал – це величина можливої участі працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, яка може змінюватися під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їх фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок і може бути використана для досягнення цілей як підприємства та його окремих проектів, так і самих працівників	Кадровий потенціал підприємства – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що може бути використано для досягнення як для кінцевих цілей окремих проектів, так і для стратегічних цілей підприємства.

Після проведеного дослідження літературних джерел можна визначити, що кадровий потенціал підприємства є частиною трудового потенціалу і включає тільки тих працівників, які мають спеціальну підготовку і виконують управлінські функції.

Новою тенденцією на вітчизняних підприємствах є те, що їх діяльність невід'ємно пов'язана з функціонуванням окремих його проектів, саме тому виникає необхідність прив'язки кадрового потенціалу до потреб підприємства або окремого проекту. Це і обумовлює проектний підхід в управлінні кадровим потенціалом, оскільки в ситуації, коли створюються команда під окремий проект, досягнення необхідного рівня кадрового потенціалу виходить на пер-

ше місце. Рівень кадрового потенціалу підприємства або окремого проекту має відповідати їх потребам. Саме тому виникає необхідність в аналізі кадрового потенціалу команди проекту залежно від його специфіки, що включатиме формування, використання та збереження кадрового потенціалу команди проекту.

Звідси, з урахуванням розглянутих визначень, на нашу думку, кадровий потенціал – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використаними для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Тобто, кадровий потенціал підприємства включає тільки тих працівників, які мають високий рівень підготовки і виконують управлінські функції та уособлює проектно-орієнтовану частину трудового потенціалу.

Проведений аналіз дозволив виявити відмінності між поняттями «трудоий потенціал» і «кадровий потенціал», що сприяє розвитку теорії управління трудовим і кадровим потенціалом та дозволяє визначити основні проблеми в управлінні кадровим потенціалом для їх подальшого вирішення.

- 1.Абдурахамов К.Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения / [К. Х. Абдурахамов, В. Н. Бобков, В. С. Буланов и др.]; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одогова. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.
- 2.Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В. В.Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 406 с.
- 3.Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красноносова. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
- 4.Богиня Д.П. Основы экономики праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – [2-е вид.]. – К : Знання-Прес, 2001. – 314 с.
- 5.Верхоглядова Н.І. Управління трудовим потенціалом підприємств / Н. І.Верхоглядова, Н. А. Іваннікова, О. В. Лаврінченко. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.
- 6.Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – [3-е изд.]. – М.: НОРМА, 2001. – 448 с.
- 7.Джаин И.О. Оценка трудового потенциала / И. О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
- 8.Жуков Л.И. Экономика труда / [Л. И. Жуков, Г. О. Погосян, В. И. Сивцов]; под ред. Г. О. Погосяна, Л. И. Жукова. – М.: Экономика, 1991. – 304 с.
- 9.Золотогоров В. Г. Экономика: Энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. – Минск: Интерпрессервис, 2003. – 720 с.
- 10.Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К.: Юрид. кн., 2005. – 358 с.
- 11.Криклий А.С. Формирование кадрового потенциала отрасли: вопросы теории и практики / А. С. Криклий. – К.: Репрографика, 2003. – 282 с.

12.Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька; за ред. Є. В. Кліменчук. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.

13.Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С.М. Злупко, С. І. Бандур та ін. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.

Отримано 16.03.2011

УДК 330.59

А.С.МАНДРИКІНА

Харківський національний економічний університет

УЗАГАЛЬНЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ»

Розглянуто теоретичні підходи до визначення поняття «якість життя населення». Запропоновано удосконалене визначення цього поняття з урахуванням специфіки старопромислових регіонів України.

Рассмотрены теоретические подходы к определению понятия «качество жизни населения». Предложено усовершенствованное определение этого понятия с учетом специфики старопромышленных регионов Украины.

Discusses theoretical approaches to the definition of "quality of life." Proposed an improved definition of this concept, taking into account the specifics of old industrial regions of Ukraine.

Ключові слова: якість життя населення, якість трудового життя, показники оцінювання якості життя, старопромислові регіони України.

В сучасних умовах господарювання якість життя населення стає головним фактором оцінки конкурентоспроможності та економічного зростання країн та окремих регіонів. Цей показник найбільш чітко відображає напрями світової політики та визначає пріоритети в управлінні регіональним розвитком. Якість життя являє собою інтегровану якісну характеристику життя людей, яка розкриває відносно суспільства в цілому критерії його життєдіяльності, умов життєзабезпечення, а також й умови життєздатності суспільства як цілісного соціального організму [1].

В Україні проблемам оцінки та вибору методів підвищення якості життя населення не приділяють достатньої уваги. З боку держави існують окремі програми та впровадження, проте не існує чіткої політики та механізму регулювання.

Вирішення цих проблем потребує проведення фундаментальних наукових досліджень, які, в свою чергу, вимагають значних фінансових, інтелектуальних та інших ресурсів. Стає необхідним визначення факторів впливу на життя населення, уточнення методик оцінки, розробка цільових регіональних програм, обґрунтування вибору напрямів підвищення якості життя населення та уточнення самого поняття, що є